
COMPETENCIAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DE ANATOMÍA PATOLÓGICA DEL HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE, 2017

COMPETENCIAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DE ANATOMÍA PATOLÓGICA DEL HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE, 2017

José Gerardo Chancafe Rodríguez¹
Norma del Carmen Gálvez Díaz²

RESUMEN

El objetivo fue determinar el nivel de competencias laborales de los trabajadores del Servicio de Anatomía patológica del Hospital Regional Lambayeque en Perú en el año 2017. El diseño fue descriptivo. La población y muestra lo constituyeron 18 Trabajadores del Servicio de Anatomía Patológica. El instrumento utilizado fue el Cuestionario para la Evaluación de las Competencias con validez y confiabilidad según la técnica de Alfa de Cronbach fue de 0.982. Se concluye que el nivel de competencias laborales el 50,0% de los trabajadores muestran una regular competencia laboral.

Palabras clave: Competencias laborales, anatomía patológica, educación

ABSTRACT

The objective was to determine the level of occupational skills of the workers of the Pathological Anatomy Service of the Lambayeque Regional Hospital in Peru in 2017. The design was descriptive. The population and sample was constituted by 18 Workers of the Pathological Anatomy Service. The instrument used was the Competence Assessment Questionnaire with validity and reliability according to the Cronbach Alpha technique was 0.982. It is concluded that the level of occupational skills 50,0% of workers show a regular occupational competence.

Keywords: Work skills, pathological anatomy, education

¹ Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud. Hospital Regional de Lambayeque. Chiclayo. Perú. Correo electrónico: josch76@hotmail.com

² Doctora en Ciencias de Enfermería. Docente de la Escuela de postgrado de la Universidad César Vallejo- Filial Chiclayo. Correo electrónico: ncarmengd@hotmail.com

1. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, la evaluación de las competencias, funciones y el desempeño laboral de los profesionales de la salud ha constituido, en las últimas tres décadas, una preocupación permanente de los sistemas de salud para incrementar la calidad de los servicios que brinda y por otro lado, ha exigido a las universidades médicas aportar al mundo laboral a un profesional con adecuada capacidad y modo de actuación en un escenario laboral concreto. Han sido múltiples las reuniones, eventos, conferencias y cumbres que en el mundo se han efectuado para abordar los temas de las competencias en la esfera de la docencia médica y su relación con la asistencia y el mundo laboral, entre los que se destacan: la Cumbre Mundial de Educación Médica, la Declaración de Santa Fe de Bogotá, el Proceso de Bolonia y la Declaración de la Asociación Médica Mundial sobre Educación Médica. Diversos países, entre los que se encuentran Estados Unidos, Canadá, España, Reino Unido, Australia, Alemania, México, Colombia, Perú y otros, han adoptado la formación por competencias en sus universidades y se han creado organizaciones y centros dedicados al estudio de las competencias y el desempeño laboral (25).

En Cuba, en el 2007 se aprobó la Norma Cubana para el Sistema de Gestión Integrada del Capital Humano que plantea la necesidad de identificar y diseñar las competencias laborales que traiga consigo mejora continua del desempeño laboral, impacto en la calidad de todos los procesos, eficiencia y eficacia, incremento de la productividad, relaciones laborales satisfactorias y aumento en la respuesta a las necesidades de las personas que reciben los servicios o adquieren los bienes materiales producidos (25).

“El análisis institucional señala que en el Sector Salud, no existe una política de recursos humanos clara y acorde con objetivos definidos” (8). “El marco normativo existente es fragmentado, desordenado y poco transparente. Así mismo, el conjunto de normas está completamente desconectado de los objetivos de la política nacional de salud” (8). “Si el objetivo principal del sector salud es incrementar los servicios de salud básica hacia la población rural y de extrema pobreza, las normas establecen, más bien, los incentivos contrarios” (8).

“El proceso de formalización del empleo en el sector salud no se está haciendo de una manera equilibrada” (8). “Al margen de la necesidad de legalizar el empleo precario, que no se discute, se ha debido evaluar con cuidado las implicancias de estos nombramientos para la calidad de los servicios de salud” (8). “Los nombramientos no han sido mediados por evaluaciones y han incorporado números importantes de servidores a un régimen que requiere modificaciones para dotar al sector salud de herramientas de gestión adecuadas que permitan mejorar el servicio” (8).

En este contexto se encuentra el Hospital Regional Lambayeque es una de las instituciones de mayor importancia y complejidad de la región, constituyendo un hospital de categoría III-1, es decir hospital de alta complejidad. Se encuentra ubicado en una zona estratégica en tal sentido es un lugar con mucho movimiento de viajeros con una gran demanda de atención médica

El Hospital Regional Lambayeque cuenta con 842 personales de salud entre profesionales y personal administrativo. Se cuenta con los servicios de Cirugía, Traumatología, Pediatría, Ginecología, Tomografía y resonancia magnética, laboratorio clínico, servicio de Anatomía Patológica. Recibe pacientes de todos los establecimientos, no solo de la jurisdicción sino también de otros hospitales de la región. Atiende a diario aproximadamente 1000 pacientes, además de las emergencias que son 25 a 30 diarias.

Ante ello se realizó la pregunta: ¿Cuál es el nivel de Competencias laborales de los trabajadores del Servicio de Anatomía patológica del Hospital Regional Lambayeque, 2017? Tuvo como objetivo: determinar el nivel de competencias laborales de los trabajadores del Servicio de Anatomía patológica.

2. MATERIAL Y MÉTODO

La investigación fue de tipo no experimental porque el estudio se realizó sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente para después analizarlos” (5).

El diseño fue de tipo descriptivo simple en el cual el investigador busca y recoge información relacionada con el objeto de estudio, no presentándose la administración o control de un tratamiento, es decir está constituida por una variable y una población

La población estuvo conformada por todos los trabajadores del Servicio de Anatomía Patológica del Hospital Regional Lambayeque, distribuidos como se observa en la siguiente tabla

Tabla 1. Trabajadores del Servicio de Anatomía Patológica del Hospital Regional Lambayeque durante el 2016

CARGO	ESPECIALIDAD	N°
Médico jefe	Médico anatomopatólogo	1
Médicos	Médico anatomopatólogo	4
Médicos residentes	Médicos	2
Médico	Médico dermatólogo	1

Médico	Médico hematólogo	1
Personal técnico	Tco. laboratorio	5
Internos	Tecnología Médica	2
Practicante	Estudiante de Biología	1
Secretaria		1
TOTAL		18

Fuente: Recursos Humanos del Servicio de Anatomía Patológica-HRL

En la investigación para elegir el tamaño de la muestra se utilizó el muestreo de tipo Probabilístico. El tipo de muestreo utilizado no probabilístico fue un muestreo a discreción. Asimismo y siguiendo la metodología de Hernández, Fernández y Baptista (2006), quienes expresan que “si la población es menor a 50 individuos, la población es igual a la muestra”, por lo que para el caso de esta investigación la muestra estuvo constituida por todo el personal que labora en Servicio de Anatomía Patológica-HRL, los mismos que ascienden a 18 trabajadores., por tanto se está considerando una muestra censal.

Criterios de inclusión: Trabajadores que acepten participar del presente estudio, firmando el consentimiento informado, participan personal profesional, técnico, profesionales con contrato de locación de servicio (SNP), internos y practicantes,

Criterios de exclusión: Trabajadores del Servicio de Anatomía Patológica del Hospital Regional Lambayeque 2017 que rechazaron participar en el estudio, Trabajadores del Servicio de Anatomía Patológica del Hospital Regional Lambayeque 2017 que se encuentren de vacaciones.

En la investigación se utilizó la técnica del cuestionario que persigue indagar la opinión que tiene un sector de la población sobre determinado problema. Esta técnica está orientada a establecer contacto directo con las personas que se consideren fuentes de información. Realizada con el propósito de obtener información más espontánea y abierta.” El Cuestionario para la Evaluación de las Competencias Laborales es un documento adaptado por Carlos Ortega en el 2012. Puede ser administrados de forma Individual o Colectiva en Formato físico. La Duración de la Prueba es de 30 minutos y se aplica a Trabajadores con dependencia laboral. La calificación es Manual/Mecánica y su usos es para diagnóstico Organizacional. En el Perú el Instrumento ha sido utilizado en trabajadores con dependencia laboral de la Universidad Tecnológica Privada de Lima.

La prueba consta de cincuenta (40) ítems. Además, consta de siete (7) factores: Factor I: Autocontrol. Factor II: Adaptabilidad. Factor III: Capacidad de influencia. Factor IV: Liderazgo. Factor V:

Desempeño laboral, resolución de conflictos y negociación Factor VI: Valores. Factor VII: Orientación al logro.

Métodos de análisis de datos

Una vez aprobado el proyecto de investigación por la escuela de post grado de la Universidad Cesar Vallejo, se solicitó el permiso a la institución donde se realizó la investigación, obtenido ello se firmó el consentimiento informado a la muestra identificada que reúna los criterios de inclusión, luego se procedió a la recolección de la información mediante la aplicación de los instrumentos. Finalmente se verificó que todos los instrumentos estuvieran debidamente llenados para iniciar el procesamiento de los datos. Se realizó el procesamiento estadístico utilizando el software SPSS versión 22 para la presentación, análisis e interpretación de los resultados finales de la investigación.

Durante el desarrollo de la presente investigación se hizo uso de los principios de la ética personalista, presentado en el ensayo de José Miguel Serrano Ruiz y Joaquín Fernández – Crehuet Navajas, quienes consideran 4 principios éticos:

Principio del valor fundamental de la vida humana:

“Implica que todas las dimensiones del ser que participan, integran o expresan la dignidad personal, son objeto de respeto” (1). “Tales dimensiones tienen sentido en el todo de la persona y no pueden ser consideradas como un medio disponible para la maximización de lo útil o placentero” (Adrianzén, 2012). “Es así que, para efectos de la presente investigación, se tuvo pleno respeto, en cuanto a la dignidad de todos los participantes, sin cuestionarse los discursos que hayan podido ser vertidos durante el desarrollo de la misma” (1).

Principio de Libertad y responsabilidad:

“Una persona tiene la libertad para conceder o no la intervención sobre sí pero, y éste es un punto importante, tiene a la vez la responsabilidad de que su elección esté en consonancia con su propia dignidad y con lo que él es; mientras que una persona consigo misma tiene un compromiso de respeto, puesto que ni él se ha hecho a sí mismo ni él se da la dignidad y el valor que tiene” (1).

“Todas las personas que han participado de este estudio, lo han hecho, haciendo uso pleno de su libertad, asumiendo la responsabilidad de su elección con la firma del consentimiento informado” (1). “El investigador, asumió con responsabilidad, velar porque la información obtenida de los informantes, sea utilizada sólo con fines de investigación” (1). Del mismo modo los usuarios que se nieguen a participar no serán mal tratados ni discriminados por ese motivo o no es posible la existencia de algún tipo de coerción hacia ellos.

Principio de Totalidad:

“Se fundamenta en el hecho de que la corporeidad humana es un todo unitario resultante de la conjunción de partes distintas que están unificadas orgánica y jerárquicamente en la existencia única y personal” (1). “La aplicabilidad del principio está condicionada por la naturaleza del todo, de las partes y de su relación mutua y la necesidad o conveniencia de procurar una mejor condición, existencia o actuación del todo” (1).

3. RESULTADOS

Tabla 2. Nivel de competencias laborales en la dimensión de autocontrol de los trabajadores del Servicio de Anatomía patológica del Hospital Regional Lambayeque, 2017.

		<i>Trabajadores</i>	
<i>Autocontrol</i>	<i>Mínimo Necesario</i>	<i>Recuento</i>	1
		%	4,2%
	<i>Regular competencia laboral</i>	<i>Recuento</i>	17
		%	70,8%
	<i>Alta competencia laboral</i>	<i>Recuento</i>	6
		%	25,0%
<i>Total</i>		<i>Recuento</i>	24
		%	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Hospital Regional Lambayeque, 2017

El nivel de competencias laborales en la dimensión autocontrol se tiene que el 4,2% de los trabajadores muestra un mínimo necesario de competencia laboral; el 70,8% de los trabajadores muestra una buena competencia laboral.

Tabla 3. Nivel de competencias laborales en la dimensión de adaptabilidad de los trabajadores del Servicio de Anatomía patológica del Hospital Regional Lambayeque, 2017.

		<i>trabajadores</i>	
<i>Adaptabilidad</i>	<i>Regular competencia laboral</i>	<i>Recuento</i>	20
		%	83,3%
	<i>Alta competencia laboral</i>	<i>Recuento</i>	4
		%	16,7%
<i>Total</i>		<i>Recuento</i>	24

		<i>trabajadores</i>	
Adaptabilidad	<i>Regular competencia laboral</i>	<i>Recuento</i>	20
		<i>%</i>	83,3%
	<i>Alta competencia laboral</i>	<i>Recuento</i>	4
		<i>%</i>	16,7%
<i>Total</i>	<i>Recuento</i>	24	
	<i>%</i>	100,0%	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Hospital Regional Lambayeque, 2017

El nivel de competencias laborales en la dimensión adaptabilidad se tiene que el 83,3% de los trabajadores muestra una regular competencia laboral y el 16,7% de los trabajadores muestra una alta competencia laboral.

Tabla 4. Nivel de competencias laborales en la dimensión de capacidad de influencia de los trabajadores del Servicio de Anatomía patológica del Hospital Regional Lambayeque, 2017.

		<i>trabajadores</i>	
<i>Capacidad de Influencia</i>	<i>Regular competencia laboral</i>	<i>Recuento</i>	9
		<i>%</i>	37,5%
	<i>Alta competencia laboral</i>	<i>Recuento</i>	15
		<i>%</i>	62,5%
<i>Total</i>	<i>Recuento</i>	24	
	<i>%</i>	100,0%	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Hospital Regional Lambayeque, 2017

El nivel de competencias laborales en la dimensión capacidad de influencia se tiene que el 37,5% de los trabajadores muestra una regular competencia laboral y el 62,5% de los trabajadores muestra una alta competencia laboral.

Tabla 5. Nivel de competencias laborales en la dimensión de liderazgo de los trabajadores del Servicio de Anatomía patológica del Hospital Regional Lambayeque, 2017

		<i>trabajadores</i>	
<i>Liderazgo</i>	<i>Regular competencia laboral</i>	<i>Recuento</i>	7
		<i>%</i>	29,2%
	<i>Alta competencia laboral</i>	<i>Recuento</i>	17
		<i>%</i>	70,8%
<i>Total</i>	<i>Recuento</i>	24	

		<i>trabajadores</i>	
<i>Liderazgo</i>	<i>Regular competencia laboral</i>	<i>Recuento</i>	7
		<i>%</i>	29,2%
	<i>Alta competencia laboral</i>	<i>Recuento</i>	17
		<i>%</i>	70,8%
<i>Total</i>		<i>Recuento</i>	24
		<i>%</i>	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Hospital Regional Lambayeque, 2017

El nivel de competencias laborales en la dimensión liderazgo se tiene que el 29,2% de los trabajadores muestra una regular competencia laboral y el 70,8% de los trabajadores muestra una alta competencia laboral.

Prueba de Hipótesis

El nivel de Competencias laborales de los trabajadores del Servicio de Anatomía patológica del Hospital Regional Lambayeque, 2017 es regular

Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

$$gl = 3 - 1 = 2$$

Prueba estadística

Aplicó la comparación de valores paramétricos ubicados en la tabla Chi cuadrado según lo planteado en la hipótesis alternativa

$$\chi_c^2 = \sum \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i}$$

Como se puede apreciar el valor de la prueba estadística Chi cuadrado ($\chi_c^2 = 4,000$) cae en la zona de aceptación, entonces podemos concluir que aun nivel de significación del 0,05, aceptamos la hipótesis concluyendo El nivel de Competencias laborales de los trabajadores del Servicio de Anatomía patológica del Hospital Regional Lambayeque, 2017 es regular.

4. DISCUSIÓN

En el sistema sanitario de salud es conveniente que la selección del personal sea en base a las competencias porque esto permitirá que su desempeño sea de calidad ante el servicio que brinden.

En este marco se realizó esta investigación que buscó identificar el nivel de competencias laborales que tenían los trabajadores del Servicio de Anatomía Patológica del Hospital Regional de Lambayeque, los hallazgos estadísticos demostraron que el 50,0 % de ellos mostraban competencias en un nivel regular analizándose las dimensiones de adaptabilidad, desempeño laboral, resolución de

conflictos y negociación como regular, la dimensión de autocontrol como buena y en liderazgo y capacidad de influencia sus resultados fueron muy buenos.

Estos resultados nos permiten analizar que más de la mitad de los trabajadores no poseen un adecuado nivel de competencia laboral lo que puede llevar a que se desarrollen ciertos problemas sobre todo en el plano de la adaptabilidad, desempeño y resolución de conflictos que son las áreas en las que más se desenvuelven las personas y también siendo los servicios más críticos por el nivel de responsabilidad y de resultados que se exige por parte de los usuarios.

Estos hallazgos se pueden corroborar con López (2016) quien en su investigación *“La gestión por competencias en profesionales de la salud en la provincia de Cádiz”* concluye que existe una relación entre el nivel de ansiedad y las competencias interpersonales por lo que se comprobó que existe una influencia en el servicio que brindan a los usuarios en los centros de salud que atiende.

Es importante destacar que en este estudio las competencias interpersonales que se analizaron fueron adaptabilidad, resolución de conflictos y negociación las cuales vimos que sus resultados fueron de regular a bueno lo que también demostraríamos que podría influir en los trabajadores a nivel de su servicio brindado a los usuarios.

Asimismo podemos analizar las conclusiones de (Salas et al., 2016, p.456) quien busca reflexionar sobre la formación de profesionales de la salud basada en las competencias necesarias para desempeñarse de forma exitosa en los futuros escenarios laborales, donde sea capaz de demostrar en la práctica la integración asistencial-docente-investigativa, fue el objetivo de este trabajo para el cual se utilizaron métodos teóricos y empíricos .

Es por ello importante que se trabajen las competencias en los profesionales de la salud porque como lo demuestran esta investigación permitirá tener desempeños exitosos y esto es lo que debe de analizarse en el hospital Regional de Lambayeque que los trabajadores se encuentran disminuidas el nivel de competencias pudiendo ser esto uno de los factores que se podrían encontrar cuando se estudia la satisfacción de los usuarios y repercute en todo el sistema de salud de nuestro país. Otro estudio relevante fue el de **Vega (2016)**, en su investigación *“Neo competencias, nuevo enfoque de competencias laborales en Salud Ocupacional”*.

Este investigador propone un repensar sobre las competencias laborales en salud planteando mayor análisis de los roles de cada actor en beneficio del servicio que brinda a cada paciente que acude a los hospitales, señalando que se debe formar a profesionales sanitarios comprometidos con las instituciones de salud buscando estandarizar los procesos de calidad del servicio de salud que se brinda a cada uno de los usuarios que acuden a buscar satisfacer su necesidad de encontrar salud para ellos o sus familiares.

Finalmente este estudio en el Hospital Regional de Lambayeque debe inspirar a mejorar la formación de nuestros futuros profesionales tal como lo señala **Risco (2014)**. En su artículo “*Educación por competencias a los profesionales de la salud para transformar la salud*”, quien afirma que se debe plantear un currículo en las universidades en las que se busque formar lo cognitivo y humano en los estudiantes para que se desarrollen personas formadas para brindar cuidados de salud a personas necesitadas de alcanzar su equilibrio máspreciado orientado a los físico y mental.

5. CONCLUSIONES

- En la dimensión de autocontrol de los trabajadores del Servicio de Anatomía patológica se encontró que el 70,8% de los trabajadores muestra una buena competencia laboral.
- En la dimensión de adaptabilidad de los trabajadores del Servicio de Anatomía patológica el 83,3% de los trabajadores muestra una regular competencia laboral.
- En la dimensión de capacidad de influencia de los trabajadores del Servicio de Anatomía patológica el 62,5% de los trabajadores muestra una alta competencia laboral.
- En la dimensión de liderazgo de los trabajadores del Servicio de Anatomía patológica el 70,8% de los trabajadores muestra una alta competencia laboral.
- En la dimensión de desempeño laboral, resolución de conflictos y negociación de los trabajadores del Servicio de Anatomía patológica el 54,2% de los trabajadores muestran una regular competencia laboral.
- En la dimensión orientación al logro de los trabajadores del Servicio de Anatomía patológica el 79,2% de los trabajadores muestra una regular competencia laboral.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Adrianzén, M. F. (2012). *Experiencias del familiar cuidador de una persona que sufre esquizofrenia - Hospital Almanzir Aguinada Asenjo - 2011*. Chiclayo - Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
2. CIMTED. (2016). *Enfoque Basado en Competencias en América Latina. Competencias y Gestión de la Innovación Educativa* (1 ed.). Medellín - Colombia: CIMTED. Obtenido de <http://memoriascimted.com/wp-content/uploads/2016/02/Enfoque-basado-en-Competencias-en-Am%C3%A9rica-Latina.pdf>
3. Enoki, E. R. (2015). *Modelo de determinación de competencias laborales para la carrera de odontología de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo – Lambayeque*.

- Universidad nacional de Trujillo. Trujillo - Perú: Universidad nacional de Trujillo. Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/UNITRU/2052/TESIS%20DOCTORAL%20ERIKA%20ENOKI%20MI%20C3%91ANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
4. Estrada, O. (Mayo de 2014). Sistematización teórica sobre la competencia investigativa. *Revista Electrónica Educare*, XVIII(02), 177 - 194. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/1941/194130549009.pdf>
 5. Hernández, R., & Fernández, C. y et al . (1998). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores. 2º Edición.
 6. Herrera, K. C. (2007). *Estrategia didáctica para la elaboración y aplicación de entornos virtuales de aprendizaje en las prácticas de laboratorio de física para la educación superior*. Universidad Central Marta Abreu de las Villas, Facultad de Matemática Física Computación. Santa Clara - Cuba: Universidad Central Marta Abreu de las Villas. Obtenido de <http://karin.fq.uh.cu/~vladimar/cursos/%23Did%e1cticarrrr/Tesis%20Defendidas/D%20Didac%20Entornos%20Virtuales.pdf>
 7. López, A. (2016). *La gestión por competencias en profesionales de la salud en la provincia de Cádiz*. Universidad de Cádiz. Cádiz - España: Universidad de Cádiz. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=50828>
 8. Ministerio de Salud del Perú [MINSA]. (2011). *Competencias laborales para la mejora del desempeño de los recursos humanos en salud*. Lima - Perú: Biblioteca Nacional del Perú. Obtenido de <http://www.minsa.gob.pe/dggdrh/libros/pdf/s2/II-2.%20Competencias%20Laborales%20para%20la%20mejora%20del%20desempe%C3%B1o%20de%20los%20Recursos%20Humanos%20en%20Salud.pdf>
 9. Oramas, R., Jordán, T., & Valcárcel, N. (2013). Competencias y desempeño profesional pedagógico hacia un modelo del profesor de la carrera de Medicina. *Educación Médica Superior*, XXVII(01), 123 - 134. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v27n1/ems15113.pdf>
 10. Ortiz, M., Vicedo, A., González, S., & Recino, U. (2015). Las múltiples definiciones del término competencia y la aplicabilidad de su enfoque en ciencias médicas. *Edumecentro*, VII(03), 20 - 31. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/edu/v7n3/edu02315.pdf>

11. Perdomo, I. T. (2007). *Estrategia metodológica para evaluar competencias profesionales en especialistas de higiene y epidemiología*. Escuela Nacional de Salud Pública. La Habana - Cuba: Escuela Nacional de Salud Pública. Obtenido de [http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/revsalud/irene_tesis\(28.1.08\).pdf](http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/revsalud/irene_tesis(28.1.08).pdf)
12. Pérez, E., Rodríguez, J. R., Lecoustois, L., & Rubio, S. (2014). Metodología para la evaluación de competencias laborales en la carrera de licenciados en nutrición. *Revista Cubana de Tecnología de la Salud*. Obtenido de <http://www.revtecnologia.sld.cu/index.php/tec/article/viewFile/307/361>
13. Rey, A. C., & Acosta, N. (2013). El enfoque de competencias para los equipos de Atención Primaria en Salud. Una revisión de literatura. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, XII(25), 28 - 39. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rgps/v12n25/v12n25a03.pdf>
14. Risco, G. (2014). Educar por competencias a los profesionales de la salud para transformar la salud. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, XXXI(03), 413 - 416. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v31n3/a01v31n3.pdf>
15. Ros, J. A. (2006). *Análisis de roles de trabajo en equipo: Un enfoque centrado en comportamientos*. Universitat Autònoma de Barcelona, Psicologia Social. Barcelona - España: Universitat Autònoma de Barcelona. Obtenido de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5449/jarg1de1.pdf>
16. Salas, R. S., Díaz, L., & Pérez, G. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Educación Médica Superior*, XXVI(04), 604 - 617. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v26n4/ems13412.pdf>
17. Salas, R. S., Díaz, L., & Pérez, G. (2014). Evaluación y certificación de las competencias laborales en el Sistema Nacional de Salud en Cuba. *Educación Médica Superior*, XXVIII(01), 50 - 64. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v28n1/ems07114.pdf>
18. Salas, R. S., Quintana, M. L., & Pérez, G. (2016). Formación basada en competencias en ciencias de la salud. *MediSur*, XIV(04), 456 - 463. Obtenido de <http://www.medigraphic.com/pdfs/medisur/msu-2016/msu164m.pdf>
19. Sánchez, A., Marrero, C. E., & Martínez, C. C. (2005). Una Mirada a los Orígenes de las Competencias Laborales. *Ciencias Holguín*, XI(02), 01 - 14. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/1815/181517957001.pdf>

20. Sánchez, H., & Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima - Perú: Editorial Visión Universitaria.
21. Sánchez, M. (2008). Las competencias desde la perspectiva informacional: apuntes introductorios a nivel terminológico y conceptual, escenarios e iniciativas. *Ciência da Informação*, XXXVII(01), 107 - 120. doi:<http://dx.doi.org/10.1590/S0100-19652008000100010>
22. Tejeda, R., & Sánchez, P. R. (2008). *La formación basada en competencias en los contextos universitarios*. Cuba: Universidad de Holguín Oscar Lucero Moya. Obtenido de <http://cvi.mes.edu.cu/redees/wp-content/uploads/2012/12/La-formacion-basada-en-competencias.pdf>
23. Urbina, O. (2007). *Metodología para la evaluación de competencias laborales de los profesionales de enfermería que laboran en servicios de neonatología*. Escuela Nacional de Salud Pública. La Habana - Cuba: Escuela Nacional de Salud Pública. Obtenido de http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/enfermeria-pediatria/tesis_omayda.pdf
24. Vega, N. D. (2016). Neocompetencias, nuevo enfoque de competencias laborales en Salud Ocupacional. *Educación Médica Superior*, XXX(03), 627 - 638. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v30n3/ems16316.pdf>
25. Véliz, P. L., Jorna, A. R., & Berra, E. M. (2015). Identificación y normalización de las competencias profesionales específicas del especialista en Medicina Intensiva y Emergencia. *Educación Médica Superior*, XXIX(02), 304 - 323. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v29n2/ems11215.pdf>
26. Véliz, P. L., Jorna, A. R., & Berra, E. M. (2016). Consideraciones sobre los enfoques, definiciones y tendencias de las competencias profesionales. *Educación Médica Superior*, XXX(02), 01 - 17. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v30n2/ems18216.pdf>

CORRESPONDENCIA.

José Gerardo Chancafe Rodríguez
Correo electrónico: josch76@hotmail.com

Fecha de recepción: 08-05-2019

Fecha de aceptación: 30-05-2019